



**Universidade
Estadual de Goiás**

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS
– GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

Alisson Nunes Rodrigues

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO**

**LUZIÂNIA-GO
2023**

Alisson Nunes Rodrigues

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Bacharelado em Administração pela Universidade Estadual de Goiás – Campus Central – Unidade Universitária de Luziânia, sob a orientação do Professor Wanderson Rocha Bittencourt.

**LUZIÂNIA-GO
2023**


Alisson Nunes Rodrigues

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração pela Universidade Estadual de Goiás – Unidade Universitária de Luziânia.

Aprovado em ____, de _____, de _____, pela Banca Examinadora constituída pelos professores:

Wanderson Rocha Bittencourt - Orientador
Mestre em Contabilidade
Universidade Federal de Minas
Gerais

 Documento assinado digitalmente
ADALBERTO FELIX DE OLIVEIRA
Data: 12/12/2023 16:53:15-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Adalberto Félix De Oliveira- Avaliador
Especialista em Empreendedorismo, Marketing e
Finanças Faveni

Avaliador Externo

LUZIÂNIA-GO

2023

Agradecimentos

Primeiramente agradeço a Deus, que me proporcionou que as minhas conquistas fossem concretizadas nesses períodos de estudo. A minha família mãe,pai,irmãs, amigos e colegas que me apoiaram durante essa rotina intensa de trabalho e estudo. Agradeço ao Professor Wanderson Rocha Bittencourt, pelas orientações e apoio durante o processo de construção do trabalho e por todas as aulas ministradas durante o curso.

Gratidão a Universidade Estadual de Goiás, pela minha trajetória acadêmica e profissional na qual aprendi muito durante o curso com professores capacitados e competentes, pelas aulas de grande importância para minha formação.

Resumo

O trabalho tem como objetivo de apresentar o estudo da análise voltado para a inclusão de pessoas com deficiência PCD, no mercado de trabalho brasileiro. Foram utilizados dados fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, no censo demográfico de 2010, através desses dados podemos revelar uma participação baixa das pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho formalmente. Verificando as legislações brasileiras voltadas para ação social de inclusão dos PCDs nos ambientes corporativos.

Considerando que as pessoas com deficiência nem sempre consegue conquistar uma colocação profissional justa e adequada, devida a varios fatores falta de infraestrutura adequada, qualificação, estudos não adquirido ainda na infância, preconceitos, entre outros.

Com base nos dados coletados do trabalho observamos que ainda há muito para progredir na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mesmo com todos os avanços tecnológicos, e legislações a sociedade como um todo precisa oportunizar em questões de estudos, qualificação, treinamentos profissionais, cursos, universidades entre outros mais aos talentos das pessoas com deficiência.

Além de praticar a prática de incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, os mesmos devem se sentir incluídos nos processos de toda a organização gerando assim hábitos de direitos igualitários a todos.

Palavras- chave: PCD (Pessoas com deficiência), Mercado de trabalho, Inclusão, Progredir e Inserção.

Abstract

The objective of the work is to present the analysis study aimed at the inclusion of people with PWD disabilities in the Brazilian job market. We used data provided by the Brazilian Institute of Geography and Statistics, in the 2010 demographic census, through these data we can reveal a low participation of people with disabilities formally inserted in the job market. Checking Brazilian legislation aimed at social action for the inclusion of PWDs in corporate environments.

Considering that people with disabilities are not always able to obtain a fair and adequate professional placement, due to various factors, lack of adequate infrastructure, qualifications, studies not acquired during childhood, prejudices, among others.

Based on the data collected from the work, we observed that there is still a lot to progress in the inclusion of people with disabilities in the job market, even with all the technological advances, and legislation, society as a whole needs to provide opportunities in matters of studies, qualifications, professional training , courses, universities, among others, to the talents of people with disabilities.

In addition to including people with disabilities in the job market, they must feel included in the processes of the entire organization, thus generating habits of equal rights for all.

Keywords: PWD (People with disabilities), Job market, Inclusion, Progress and Insertion.

Sumário

1 INTRODUÇÃO 1

1.1 Problema de Pesquisa 3

1.2 Objetivos 4

1.2.1 Objetivo Geral 4

1.2.2 Objetivos Específicos 4

1.3 Justificativa 4

2 Referencial Teórico 5

2.1 Definições 6

3 Metodologia 8

4 Análise de Dados 8

4.1 Identificação de Dados 9

4.2 Papel das empresas no processo de inclusão 11

5 Considerações Finais 13

Referências 15

1- INTRODUÇÃO

A discriminação e o preconceito ainda são obstáculos a serem superados, e muitas vezes as pessoas com deficiência enfrentam barreiras para conseguir uma colocação profissional adequada e justa. (BARBOSA,2016).

De acordo com a pesquisa nacional por Amostra de domicílios (PNAD), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE,2023) em parceria com a Secretaria Nacional Dos Direitos da Pessoa com deficiência do Ministério dos direitos Humanos e da cidadania (SNPD/MDHC), O Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, o que corresponde a 8,9 da população de 2 anos ou mais.

A pesquisa revelou que 26,6 % das pessoas com deficiência encontram espaço no mercado de trabalho, enquanto o nível de ocupação para o restante da população é de 60,7%. Cerca de 55% das pessoas com deficiência que trabalham estão em situação de informalidade. Isso significa que, cada dez pessoas com deficiência que buscam emprego, sete estão fora do mercado de trabalho. (IBGE, 2022).

Segundo dados do Censo Demográfico realizado no ano de 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais de 45,6 milhões de brasileiros declaram ter alguma deficiência. O número representa 23,9% da população do país. O Censo Demográfico 2010 pesquisou as deficiências visual, auditiva, intelectual e motora e seus graus de severidade. A deficiência visual foi a que mais apareceu entre os entrevistados e chegou a 35,7 milhões de pessoas, entre as pessoas que declaram ter deficiência visual, mais de 6,5 milhões disseram ter a dificuldade de forma severa e 6 milhões afirmaram que tinham dificuldade de enxergar, mais de 506 mil informaram serem cegas.

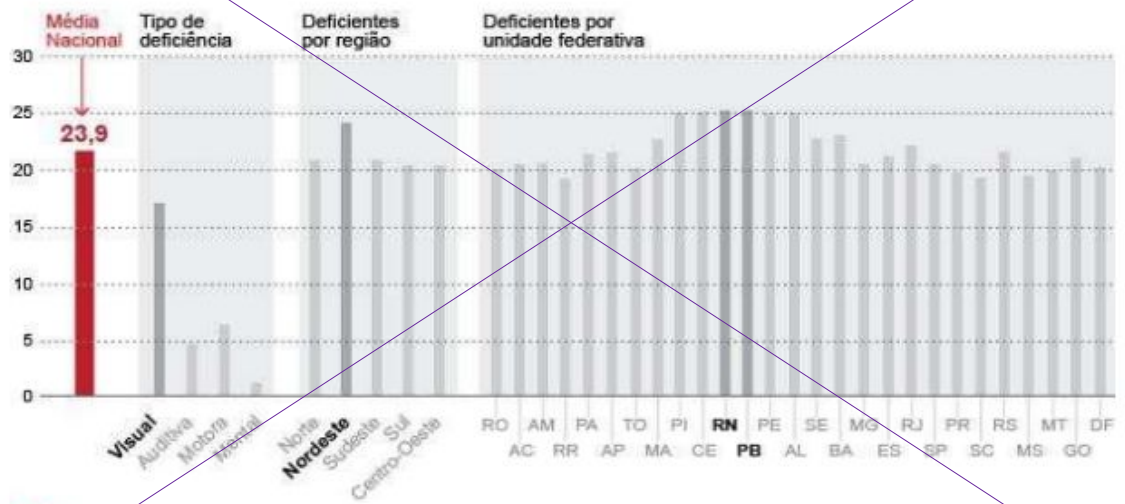
Em segundo apareceu a deficiência motora, mais de 13,2 milhões de pessoas afirmou ter algum grau do problema, o que equivale a 7% dos brasileiros. A deficiência motora severa foi declarada por mais de 4,4 milhões de pessoas. Destas, mais de 734,4 mil disseram não conseguir caminhar ou subir escadas de modo algum e mais de 3,6 milhões informaram ter grande dificuldade de locomoção. Cerca de 9,7 milhões declaram ter deficiência auditiva (5,1%). A deficiência auditiva severa

foi declarada por mais de 2,1 milhões de pessoas. Destas, 344,2 mil são surdas e 1,7 milhão de pessoas têm grande dificuldade de ouvir. A deficiência intelectual foi declarada por mais de 2,6 milhões de brasileiros, influenciando diretamente em entrar ou se manter no ambiente corporativo.

Gráfico 1 – População com deficiência no Brasil

População com deficiência no Brasil

EM PORCENTAGEM



GI.com.br

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE)

Fonte: IBGE, 2010.

O emprego das pessoas com deficiência no Brasil está amparado pela Lei 8.213/91, conhecida como lei de cotas. Segundo Art. 93. A empresa que conta com 100 ou mais empregados está obrigada a reservar vaga de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. As proporções variam de acordo com o número de empregados: de 100 a 200, a reserva legal é de 2% de 201 a 500, de 3%, de 501 a 1.000, de 4% e acima de 1.001, de 5%.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema de extrema relevância e que tem sido amplamente discutido nos últimos anos. A busca pela igualdade de oportunidades e pela valorização da diversidade são princípios fundamentais para uma sociedade mais justa e inclusiva. (FERREIRA, 2014).

Em um mundo cada vez mais globalizado e diverso, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho torna-se uma pauta essencial para

a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Afinal, garantir oportunidades de trabalho para todos é um direito básico e um passo importante para ser conquistado. (SILVA, **2017**).

Espera-se que os resultados desta pesquisa possam contribuir para a sensibilização e conscientização de empresas e sobre a importância da inclusão, assim como fornecer subsídios para o desenvolvimento de políticas e práticas inclusivas mais efetivas.

1.1 Problema de pesquisa

Quais os principais desafios de inclusão enfrentados pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Realizar uma análise da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

1.2.2 Objetivos Específicos

Analisar como a gestão de pessoas da empresa lida com a inclusão de colaboradores (as) com deficiência .

Analisar os desafios, na visão dos funcionários com deficiência, de sua inclusão na empresa.

1.3 Justificativa

O tema inclusão de pessoas no mercado de trabalho, tornar se relevante devido a várias empresas, não oportunizar pessoas com deficiência (PcD) por falta de conhecimento, infraestrutura, preconceito e mais precisamente por não saberem investirem em talentos dessas pessoas. (BARBOSA,2016).

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um direito garantido por lei, mas ainda enfrenta muitos desafios e obstáculos. (ARANHA, 2014).

Através dessa pesquisa, busca-se compreender como as empresas estão lidando com essa questão, quais são as práticas adotadas, da inclusão para as pessoas com deficiência nas organizações.

Com a realização desse estudo, espera-se contribuir para a conscientização e sensibilização das empresas e da sociedade em geral sobre a importância da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Além disso, o TCC

também poderá fornecer subsídios para a formulação de políticas públicas e ações voltadas para a promoção da inclusão e igualdade de oportunidades para todas as pessoas, independentemente de suas capacidades.

2 Referencial Teórico

Durante a antiguidade clássica, período este marcado por importantes legados nas artes, ciências das leis, o tratamento destinado às pessoas com deficiência (PcD) era sacrifício ou abandono, corroborando com o senso de valorização da beleza, da força e da perfeição. Neste período, medidas eugênicas radiciais eram praticadas com desígnio de fortalecimento destas sociedades (DICHER TREVISAM, 2014).

Na idade média com o advento do cristianismo, as percepções sobre as pessoas portadora de algum tipo de deficiência sofreram algumas mudanças passam a ter direito a vida, mas, no entanto estes indivíduos eram abandonados a sorte, buscando sua sobrevivência em uma sociedade conxtetualizada na ambivalência entre castigo e caridade (ARANHA, 2014.).

Na idade moderna período que representou significativas mudanças na relação da sociedade com as pessoas com deficiência começou-se a buscar um discernimento maior sobre a natureza destas deficiências. O direito à inclusão das pessoas cora deficiências nas diversas esferas da sociedade vem sendo garantido e constanteitente discutido por organismos e instituições que buscam proitiover o desenvolvimento integro da PcD, bem corvo para a construção de relações iiinclusivas entre todos os indivíduos (ARANHA, 2014.).

As novas ideias produzidas durante este periodo conteplavam as áreas da filosofia, educação e principalmente a medicina. No transcorrer destes anos. ocorreu ainda, a instauração de instituições destinadas ao tratamento da pessoa com deficiência. no entanto, os reais objetivos ainda são pautadas na exclusão destes individuos até que considerados como aptos ao regresso a sociedade (ARANHA. 2001).

Com o início da Idade Contemporânea, surge uma nova perspectiva para as pessoas com deficiência, embora ainda longe de uma efetiva integração, mas

um novo olhar de responsabilidade foi direcionado a este grupo, possibilitando novas oportunidades educacionais, de trabalho, de direitos adquiridos e de interação social (LORENZO, 2016).

2.1 Definições

Deficiência: as deficiências: física, intelectual, visual, auditiva ou múltipla, congênitas ou não, definidas, segundo o Decreto 3.289/99, como toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica e/ou anatômica que gere incapacidade, total ou parcial, impedindo a pessoa de assegurar por si mesma o atendimento às suas necessidades de uma vida individual ou social normal, podendo ser permanente ou temporária. Deficiência Temporária: apresenta comprometimentos e/ou limitações que podem ser revertidos por meio de cirurgias ou tratamentos. Deficiência Permanente: ocorreu ou se estabilizou após período de tempo que impeça a sua regressão ou recuperação, apesar de tratamentos. (SP Trans – Bilhete Único Especial, 23/09/2014).

A lei vigora há mais de 20 anos, porém, algumas empresas não a cumprem e têm como uma das justificativas a falta de mão de obra qualificada. Não é tarefa fácil avaliar a qualificação das pessoas para o trabalho, mesmo porque parte da qualificação de um empregado ocorre ao longo do exercício das atividades que realiza dentro da empresa. Além do treinamento que o trabalhador recebe no próprio local de trabalho, pode-se avaliar sua qualificação considerando seus anos de estudo e de trabalho formal. (Pessoa com Deficiência - Censo 2010, 05/10/2014; Jus Brasil - Lei 8213/91- Art 93, 07/11/2014).

"Os problemas das pessoas com deficiência não estão tanto nelas quanto estão na sociedade" (SASSAKI, 1997, p.23). A própria sociedade cria problemas e barreiras para as pessoas com deficiência, causando-lhes incapacidades ou desvantagens no desempenho de papéis sociais. Essas barreiras consistem em: políticas discriminatórias e atitudes preconceituosas que rejeitam as minorias e as suas diferenças, desconhecimento das necessidades especiais e direitos das pessoas com deficiência, entre outros. É no mercado de trabalho que essas barreiras se tornam ainda mais contundentes (BAHIA, 2006).

Segundo a alteração da lei 11.180/05, que altera, em seu artigo 18, os

artigos 428 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa lei garante a formação de contratos de aprendizagem sem limite de idade para PcDs, incentivando e dando mais oportunidades de ingressar no mercado de trabalho ou ainda melhorar sua posição na empresa onde esse trabalha.

Historicamente tem-se por décadas, uma visão excludente, segregadora e preconceituosa sobre as pessoas com deficiência. Conceitos esses enraizados que em muitas situações perduram até os dias atuais. Os indivíduos com deficiência viviam a margem da sociedade, com pouco ou nenhum direito reconhecido. No século XIX começam surgir às primeiras buscas aos direitos sociais com ações que partiram dos governos e que visavam garantir, de forma coletiva, os direitos a saúde, a educação, a moradia, o trabalho, o lazer e a cultura para todos (MTE, 2007)

Figueira (2008) realiza trajetória semelhante àquela de Silva (1987), mas concentra-se na história do Brasil. Este autor propõe que seu livro marque uma introdução à história das pessoas com deficiência no país, definindo também sua tese principal, com a qual concordamos integralmente: "as questões que envolvem as pessoas com deficiência no Brasil - por exemplo, mecanismos de exclusão, políticas de assistencialismo, caridade, inferioridade, oportunismo, dentre outras - foram 'construídas culturalmente'" (Figueira, 2008, p. 17). Assim, é importante termos em mente que questões culturais demoram a ser modificadas, mas esse é o movimento que tem sido empreendido pelas pessoas com deficiência e suas organizações representativas nas últimas décadas.

Nesse movimento, existe um marco histórico a partir do qual, em grande medida, as pessoas com deficiência deixaram de ser 'ignoradas' ou vistas apenas como objeto de caridade. Trata-se do ano de 1981, declarado pela Organização das Nações Unidas (ONU) como Ano Internacional da Pessoa Deficiente. De acordo com Figueira (2008).

“As empresas se tornam verdadeiramente inclusivas na medida em que suas motivações não se restrinjam ao cumprimento da Lei de Cotas e, sim, que se fundamentem na crença de que a contratação de pessoas com deficiência e o consequente atendimento às suas necessidades especiais beneficiam a todos, inclusive as próprias empresas, e refletem conceitos altamente valorizados no Século XXI” (SASSAKI, 2006, p. 260).

A relevância acadêmica do trabalho é em poder unir teoria e analisar como os colaboradores portador de algum tipo de deficiência tem dificuldades de se inserirem profissionalmente no ambiente corporativo, verificando como a inclusão é importante e um dever a ser cumprido na sociedade do nosso país.

3. METODOLOGIA

Nesta seção de metodologia a abordagem será relacionada como a inclusão de PCD (Pessoas com deficiência) ainda e um desafio de inclusão enfrentados pelos mesmos no mercado de trabalho (BARBOSA,2016). Ademais analisar como as PCDs lidam no dia a dia no ambiente corporativo, verificando os desafios, perspectivas de crescimento e oportunidades.

A elaboração da pesquisa do trabalho será realizada uma análise bibliografica e documental. A análise bibliográfica busca realizar um levantamento, análise e descrição dos trabalhos já publicados em uma determinada área do conhecimento. Baseado então nos trabalhos já publicados e nos dados de domínio público foram apontados os principais problemas apresentados referentes a empregabilidade de pessoas com deficiência. foram coletadas informações sobre: auto(res), MTE, 2007(Ministério Do Trabalho e Emprego), IBGE,2022 (Instituto Brasileiro De Geografia e Estatística), (ETHOS, 2002), RAIS, 2007 a 2015 (Relação Anual de Informações Sociais) e IBGE, 2019 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).

4. Análise de Dados

Como mencionado, esse artigo foca nos desafios de inclusão das pessoas PDCs (pessoas com deficiência) no mercado de trabalho buscando dados e resultados dos artigos analisados. Nas próximas seções são expostos os resultados de artigos analisados.

4.1 Identificação de dados

Desde 2007, a Rais fornecida pelo MTE (Ministério Do Trabalho e Emprego) tem divulgado o total de vínculos empregatícios formais exercidos por pessoas com deficiência. Na Tabela 1, observa-se a variação desse número entre 2007 e 2010, bem como a média de postos de trabalho, nesses quatro anos, ocupados por pessoas com deficiência.

Vínculos exercidos por pessoas com deficiência em 31,12, segundo o ano.	
Ano	Vínculos
2007	348.818
2008	323.210
2009	288.593
2010	306.013
Média dos 4 anos	316.659

Fonte: Brasil (s/d).

Nota: Dados trabalhados pelo autor.

De acordo com declarações das empresas ao MTE (Ministério Do Trabalho e Emprego), em média 316 mil pessoas com deficiência estiveram inseridas formalmente no mercado de trabalho brasileiro no período considerado.

Segundo dados do IBGE,2022 (Instituto Brasileiro De Geografia e Estatística), a taxa de analfabetismo de pessoas PCDs (Pessoas Com Deficiência) e cinco vezes maior devido ao fato de acesso a educação ainda na infância, muito antes de se ingressarem no mercado de trabalho. A taxa foi de 19,5% no trimestre de 2022, enquanto entre as pessoas sem deficiência essa taxa foi de 4,1% é um percentual quase cinco vezes maior.

Conforme mencionado por (Aranha.2001), no transcorrer dos anos, ocorreu ainda, a instauração de instituições destinadas a educação voltadas para os PCDS (Pessoas com deficiência), mesmo com os avanços ainda sim as expectativas dos PCDs de chegarem ao ensino médio e superior e bem abaixo resultando assim em

maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho.

A lei de cotas 8.213/91 do artigo 93 determina que empresas com mais de 100 empregados preencham de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS ou pessoas com deficiência mesmo com a lei de cotas em vigor a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é escassa se considerarmos o total de pessoas empregadas formalmente de acordo com os dados expostos anteriormente.

Os dados da tabela 02 abaixo fornecem informações adicionais sobre a situação ocupacional das pessoas com deficiência (PCD) no Brasil, em contraste com as pessoas sem deficiência ou limitação funcional (PSDLF).

População com deficiência, segundo tipo de atividade – Brasil.

Condição de atividade	2010	
	PCD	PSDLF
População em idade produtiva (N = 100)	6.495	80.120
População ocupada (N=100)	3.164	57.719
População desempregada (N=100)	289	4.264
Taxa de participação (%)	53,2	77,4
Taxa de desemprego (%)	8,4	6,9

Fonte: Microdados do Censo Demográfico de 2010 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2010).

Nota: Dados trabalhados pelo autor.

PCD: pessoas com deficiência

PSDLF: pessoas sem deficiência ou limitação funcional

A própria sociedade cria problemas e barreiras para as pessoas com deficiência, causando-lhes incapacidades ou desvantagens no desempenho de papéis sociais. Essas barreiras consistem em: políticas discriminatórias e atitudes preconceituosas que rejeitam as minorias e as suas diferenças, desconhecimento das necessidades especiais e direitos das pessoas com deficiência, entre outros. É no mercado de trabalho que essas barreiras se tornam ainda mais contundentes

(BAHIA, 2006). Percebe-se que ainda as pessoas com deficiência (PCD) ainda ocupa as menores taxa de participação em relação as pessoas sem deficiência, conclui-se que grande parte dos PCDs ocupados está no mercado informal, sem cobertura trabalhista previdenciária.

4.2 Papel das empresas no processo de inclusão.

E muito importante que as empresas busquem se desenvolver ações para trazer a diversidade para as organizações, buscando dessa forma, minimizar os efeitos do preconceito e da desigualdade, tornando as instituições mais inclusivas e acessíveis às pessoas com deficiências (ETHOS, 2002).

Nesta seção, apresenta-se a evolução do emprego para pessoas com deficiência de 2007 a 2015, com base nos registros da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Foi feito um panorama e um quantitativo que revela a evolução, de acordo com o tipo de deficiência, de empregos formais gerados para PCDs ao longo desse período. Também foi traçada uma evolução por recortes de faixa etária, gênero, escolaridade, setor de atuação e por remuneração nas empresas. Em 2015, havia um total de 403.255 pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal. Entre elas, 49,8% eram deficientes físicos; 19,7% tinham deficiência auditiva; 11,6% deficiência visual; 8% tinham deficiência intelectual (mental); e os demais 11% tinham múltiplas deficiências ou eram reabilitados.



Fonte: RAIS/MTb

Do total de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, o estado de Goiás possui 3,1% de pessoas PCDs (Pessoas com Deficiência) trabalhando formalmente.

Pontos críticos ainda pode ser observados nas empresas tanto do Brasil quanto do estado de Goiás, em relação a escolaridade, educação a todos na infância até a idade adulta, para as pessoas PCDs (Pessoa Com Deficiência) e as empresas principalmente a gestão de RH devem analisar e estipular políticas de inclusão a todos os PCDs pois conforme análises nos artigos as vezes tem muitas vagas de trabalho para PCD porém o fato da inclusão e falta de estrutura ainda e um impecilho, conforme dados relatórios divulgados pelo (IBGE, 2019).

Taxas de participação no mercado de trabalho (28,3%) e de formalização (34,3%) são muito menores do que as das pessoas sem tal condição (66,3% e 50,9%, respectivamente); a desocupação observada nesse contingente (10,3%) é maior do que a verificada entre as pessoas sem deficiência (9,0%);

o salário médio das pessoas com deficiência é de R\$ 1.639 mensais, enquanto o das pessoas sem deficiência é de R\$ 2.619.

Consideradando os dados coletados relatados ainda sim há muito caminho

para as pessoas com deficiência (PCD), de se inserirem e se manterem no ambiente corporativo pois são muitos desafios desde a escolaridade até a locomoção ate o trabalho, escolas, universidades, passeios entre outros.

5. Considerações finais

Portanto, este trabalho tem como objetivo realizar uma análise de estudo em relação a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, verificando os desafios dessas pessoas para conseguir se inserirem no ambiente corporativo. Através das pesquisas obtidas obtivemos dados importantes que auxiliaram nesse trabalho.

Com base no primeiro objetivo específico podemos perceber que as gestão das empresas devem estudar mais os processos de seleção em relação as pessoas com deficiência, apresentando olhares de respeito as diferenças e acreditar em seus potenciais considerando as limitações que não podem ser as habilidades e favorecer ao máximo a autonomia.

A contratação de pessoas com deficiência envolve responsabilidade social, apesar deste conceito crescer, ainda temos inúmeros empresas que não praticam a inclusão nas organizações. Soma se a isso a gestão de pessoas deve trabalhar para que as contratações não seja apenas um mero cumprimento da Lei de Cotas (8213/1991), deixando o profissional excluído ou tratado com desigualdade.

E fundamental as instituições auxiliar a adotar a filosofia da inclusão social. Agindo como facilitador na construção de vínculos, auxiliando na compreensão sobre as diferenças e na convivência mútua e também que os outros colaboradores acolham, auxiliam, ensinam essas pessoas.

Considerando o segundo objetivo do trabalho de pesquisa, percebemos através dos dados coletados que os PCDs (Pessoas com deficiência), sofrem com as dificuldades e desafios desde a infância exemplos: preconceito, falta de infraestrutura adequada, baixa taxas de escolaridades, baixa taxas nas universidades, adequação do perfil ao cargo (pretendido), falta de acessibilidade, nos transportes, falta de motivação, falta de capacitação entre outros.

O contexto histórico marcado por uma trajetória de superação de invisibilidade e luta por cidadania caracteriza o caminhar das pessoas com deficiência. Muitas vezes rejeitadas em diferentes sociedades e culturais, vistas

durantes muitos séculos como “inválidas”, nas últimas décadas, particularmente depois de 1981 (declarado pela ONU Organizações Das Nações Unidas) passando a organizar politicamente, constituindo-se num ‘ator social’ nos debates contemporâneos sobre direitos humanos e políticas públicas.

A legislação nacional- considerada uma das mais avançadas no mundo sobre essa temática confirma esse movimento, pois desde a constituição federal de 1988 até a convenção internacional, foram definidas uma gama variada de temas e direitos que são objeto de garantias legais exemplo: Lei de cotas já mencionada anteriormente.

Acessibilidade precária é importante que os municípios, as empresas, os espaços públicos e privados, os serviços de maneira geral, estejam em condições acessíveis as pessoas com deficiência. Infelizmente mesmo com alguns avanços, estamos longe dessa realidade.

Acesso a educação é um direito de todos segundo a constituição federal dos ARTS 205 e 206, porém para as pessoas PCDs (Pessoas com deficiência), ainda sim são muitos os obstáculos para adquirir educação adequada, muitas vezes por infraestrutura das próprias instituições.

Este trabalho contribui uma análise de estudos sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, além de apresentar dados sobre as pessoas PCD empregadas formalmente, verificando os desafios do dia a dia da vida dos profissionais desde a idade escolar até a chegada ao ambiente corporativo. Com base nos dados informados as empresas podem gerar estudos de análises para estipular políticas de contratações para os PCDS e agregando a sociedade uma ação social de respeito as diferenças de todos.

REFERÊNCIAS

Aranha MSF. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. Rev Ministerio Publico Trab. 2001; (21):160-73.

BAHIA, Melissa S. Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BARBOSA, Renata Cristina de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: desafios e possibilidades. Revista Brasileira de Educação Especial, v. 22, n. 2, p. 259-276, 2016.

BRASIL. LEI 11.180 – Art. 18. – Presidência da República. Disponível em: Acesso em: 3 nov. 2023.

BRASIL. Lei n. 7.853 de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm>. Acesso em: 27 set. 2023.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Disponível em: . Acesso em: 27 set. 2023.

BRASILEIROS QUE DECLARAM TER ALGUMA DEFICIÊNCIA. Análises com base nos dados do Censo Demográfico 2010. Disponível em: . Acesso em: 2 out. 2023.

CENSO 2010 – Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Disponível em: . Acesso em: 5 out. 2023.

D3298. DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 10 set. 2023.

Fonte: **IBGE,** **2022.**
https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf

Fonte: IBGE, 2023.
<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/brasil-tem-18-6-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-indica-pesquisa-divulgada-pelo-ibge-e-mdhc> .

Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 20 set. 2023.

Lei n. 8.122 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1990/8112.htm>. Acesso em: 20 set. 2023.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: Construindo uma sociedade para todos - 7ª Edição. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SILVA, Carlos Eugênio Souza da. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: desafios e perspectivas. Revista Brasileira de Educação Especial, v. 23, n. 1, p. 29-42, 2017

ANEXO I

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR PRODUÇÕES TÉCNICO-CIENTÍFICAS NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS

Embasado na Lei Federal nº 9.610, de fevereiro de 1998, e na qualidade de titular dos direitos autorais, AUTORIZO, a Universidade Estadual de Goiás (UEG) a disponibilizar gratuitamente o documento em formato digital no Repositório Institucional da UEG (Ri/UEG), regulamentado pela Resolução CsU nº XX/2022, sem ressarcimento de direitos autorais, em consonância com a permissão assinada abaixo, para fins de leitura, download e impressão, a título de divulgação da produção científica na UEG, a partir desta data, sendo assegurado o direito ao embargo temporário da publicação em sua totalidade, à exceção dos metadados, no repositório em razão de patente ou publicação de livro e/ou artigo científico.

1. IDENTIFICAÇÃO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA

- (x) Monografia (graduação)
- () Relatório Técnico
- () Plano de negócios
- () Revisão de literatura
- () Artigo científico
- () Capítulo de livro
- () Livro
- () Projeto de software
- () Produto técnico e educacional - Tipo:

Nome completo do autor: Alisson Nunes Rodrigues

MINUTA

Matrícula: 22020000101

Título do trabalho: A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Curso / Programa: Bacharelado em Administração

Câmpus / Unidade / Pólo: Câmpus central- Universidade Universitária de Luziânia

Data de defesa: 28 de novembro 2023.

2. RESTRIÇÕES DE ACESSO AO DOCUMENTO

Os casos de restrição de acesso, previstos em regulamento, poderão ser embargados por um período de até 12 (doze) meses a partir da data de defesa. Havendo justificativa o período poderá ser prorrogado por até 12(doze) meses dependendo de solicitação formal por parte do autor, em

formulário específico, e deferimento do pleito pela sua Coordenação de curso.

2.1 O documento está em processo de solicitação de registro de patente? () SIM (x) NÃO

2.2 O documento será publicado como capítulo de livro ? () SIM (x) NÃO

2.3 O documento está em processo de submissão de artigo em revista científica? () SIM (x) NÃO

7 De acordo com o Latte

3.DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

O(a) referido(a) autor(a) declara que:

- A produção científica especificada é fruto de seu trabalho intelectual de forma original e por isso, detém os direitos autorais da produção técnico-científica e não fere os direitos autorais de terceiros (pessoa ou entidade), tanto quanto lhe é viável saber.
- Existindo material/informação/dado do qual não detém os direitos de autor, assegura que conquistou a autorização do detentor dos direitos de autor para outorgar à Universidade Estadual de Goiás, os direitos requeridos por esta licença, e reitera que os materiais de terceiros estão claramente identificados/citados/referenciados no conteúdo do documento submetido.
- Caso o documento entregue seja baseado em trabalho apoiado ou financiado por outra instituição que não a Universidade Estadual de Goiás, cumpriu todas as exigências do respectivo acordo ou contrato e, portanto, não há embaraço na disponibilização.
- Está ciente do Regulamento do Repositório Institucional da UEG aprovado pela Resolução CsU nº xx/2022.

Luziânia – Go, 06 de dezembro de 2023.

Documento assinado digitalmente
gov.br ALISSON NUNES RODRIGUES
Data: 14/12/2023 21:45:44-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura do autor(a)

Nome completo do autor(a)



Assinatura do orientador (a)

Nome completo do orientador (a)